

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI KSO KEBUN & PABRIK PT. PN XIV  
UNIT PKS LUWU TAHUN 2024**

**FADILA ALZAHRA BAIMIN  
K011201158**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**PERNYATAAN PENGAJUAN**  
**HUBUNGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DI KSO KEBUN & PABRIK PT. PN XIV**  
**UNIT PKS LUWU TAHUN 2024**

**FADILA ALZAHRA BAIMIN**

**K011201158**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**  
**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2024**

SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI KSO KEBUN & PABRIK PT. PN XIV  
UNIT PKS LUWU TAHUN 2024

FADILA ALZAHRA BAIMIN

K011201158

Skripsi,

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian sarjana Kesehatan Masyarakat  
pada 18 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

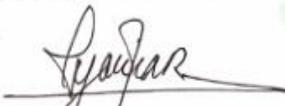
pada

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

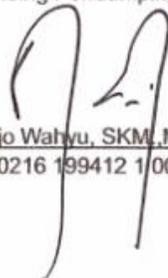
Mengesahkan :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. dr. Syamsiar S Russeng, MS  
NIP. 19591221 198702 2 001



Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes  
NIP. 19700216 199412 1 001

Mengetahui :  
Ketua Program Studi



Dr. Hasnawati Anqam, SKM., M.Sc  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Ibu Prof Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS sebagai dosen pembimbing I dan bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes sebagai dosen pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 18 September 2024



FADILA ALZAHRA BAIMIN

K011201158

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena telah melimpahkan seluruh cinta dan kasih sayang-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Dengan segala kerendahan hati bersama dengan ini saya menyampaikan terimakasih yang sebesar-sebesarannya kepada pembimbing saya ibu Prof Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. sebagai dosen pembimbing 1 dan bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes sebagai dosen pembimbing 2 atas segala arahan dan bimbingan yang selama ini telah diberikan kepada saya mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga saya sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi saya. Saya juga ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Prof. Dr. H. Andi Ummu Salmah, SKM selaku penguji atas arahan serta saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi saya berlangsung.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu yang telah memberikan izin dan ruang untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih kepada seluruh karyawan pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Kepada Rektor Universitas Hasanuddin dan seluruh jajaran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin saya sampaikan terima kasih karena telah memberikan saya fasilitas yang baik selama saya menempuh jenjang S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Pada akhirnya saya tiba di tahap akhir penyusunan skripsi dan ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya beserta kakak dan adik saya tercinta, atas segala doa tulus yang tidak pernah putus yang dipanjatkan kepada saya, segala tenaga, materi, dan dukungan yang positif kepada saya selama hidup di dunia. Tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada sahabat saya Miftahul Jannah, Venny Turu Allo dan Bunga Lino atas segala dukungan dan bantuan selama menjalani masa perkuliahan. Terima kasih kepada sahabat K3 saya Bertha Dwilia, Uswa Mustaina, Amanda Ria Amelia, dan Dwita Maulidiah yang telah kebersamai dan menjadi tempat berkeluh kesah saya selama perkuliahan. Serta terima kasih kepada teman-teman KKN Posko 04 Desa Pattontongan dan teman-teman K3 2020. Terima kasih kepada teman-teman yang bisa diandalkan satu sama lain selama perkuliahan, sampai bertemu kembali di kesempatan-kesempatan selanjutnya, semoga hal-hal baik selalu menghampiri.

Penulis

Fadila Alzahra Baimin

## ABSTRAK

Fadila Alzahra Baimin. **Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024** (dibimbing oleh Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS dan Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu.,SKM., M.Kes)

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang seseorang raih saat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja suatu perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku karyawan yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Kinerja dapat dilihat atau dinilai pada karyawan, salah satunya yaitu pada karyawan Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu yang berjumlah 120 responden, yang ditentukan berdasarkan rumus Lemeshow (1997). Pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* dengan pendekatan *systematic random sampling* yang selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang (*crosstab*), dan narasi sesuai dengan tujuan penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $p = 0,006$ ) dan kepuasan kerja ( $p = 0,002$ ) merupakan variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu. Diharapkan kepada Pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu untuk mengadakan program gathering yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Serta mengadakan rapat koordinasi yang bertujuan untuk mengurangi miskomunikasi antar tim atau divisi, serta menyelesaikan permasalahan yang mungkin timbul dalam pekerjaan.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

Fadila Alzahra Baimin. **The Relationship between Work Stress and Job Satisfaction on Employee Performance in KSO Kebun & Pabrik PT. PN XIV PKS Luwu Unit in 2024** (supervised by Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS and Prof. Dr. Atjo Wahyu., SKM., M.Kes)

*Employee performance is an achievement that someone achieves when completing the tasks assigned to them. The performance of a company is significantly influenced by the conditions and behavior of employees who are an integral part of the organization. Performance can be seen or assessed in employees, one of which is in the employees of the PT. PN XIV PKS Luwu Unit Factory in 2024. This study aims to determine the relationship between work stress and satisfaction with employee performance at the PT. PN XIV PKS Luwu Unit Factory.*

*The research method used is a quantitative research method with a cross-sectional study design. The sample in this study were employees of the PT. PN XIV PKS Luwu Unit Factory totaling 120 respondents, which were determined based on the Lemeshow formula (1997). Sampling was carried out by probability sampling with a systematic random sampling approach which was then analyzed univariately and bivariately by presenting data in the form of frequency distribution tables, crosstabs, and narratives according to the research objectives.*

*The results showed that the variables of work stress ( $p = 0.006$ ) and job satisfaction ( $p = 0.002$ ) were variables related to employee performance at the PT. PN XIV PKS Luwu Unit. It is expected that the PT. PN XIV PKS Luwu unit factory will take proactive steps in managing worker stress and improving the quality of communication between leaders and employees and providing better support from superiors.*

**Keywords: Employee Performance, Work Stress, Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Kerangka Teori .....	7
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	9
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>12</b>
2.1 Jenis Penelitian .....	12
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
2.3 Populasi dan Sampel .....	12
2.4 Instrumen Penelitian .....	13
2.5 Pengumpulan Data .....	13
2.6 Pengolahan dan Analisa Data.....	14
2.7 Penyajian Data .....	15
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>16</b>
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	16
3.2 Hasil .....	17
3.3 Pembahasan .....	20
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>25</b>
4.1 Kesimpulan.....	25
4.2 Saran.....	25
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>26</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>31</b>

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1.1</b> Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	9
<b>Tabel 3.1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu .....	18
<b>Tabel 3.2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu .....	18
<b>Tabel 3.3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu.....	18
<b>Tabel 3.4</b> Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan di Pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.....	19
<b>Tabel 3.5</b> Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.....	19
<b>Tabel 3.6</b> Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu .....	19

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori .....	7
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian .....	8

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di seluruh dunia, perusahaan yang berfokus pada pencapaian laba perlu terus beradaptasi dengan perubahan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat dan mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Purba, dkk., 2021).

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang mereka peroleh saat bekerja di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang anggota tim dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2013) dalam Lestari dkk (2020), kinerja karyawan adalah pencapaian yang seseorang raih saat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan (Silalahi & Bangun, 2020).

Kinerja suatu perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku karyawan yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja (Lestari, dkk., 2020).

Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang merasa tertekan secara mental dan emosional melebihi kapasitasnya, dan jika tidak diatasi dengan solusi, dapat berdampak negatif pada kesehatannya. Menurut Davis & Newstrom (2008) dalam Iskanto (2021) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Bhastary (2020) mengemukakan bahwa stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres tidak muncul begitu saja, biasanya faktor-faktor pemicu stres disertai dengan peristiwa yang mempengaruhi kesejahteraan mental seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kendali individu, sehingga menyebabkan ketegangan psikologis.

Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2018, di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survei statistik kesehatan dinyatakan bahwa pekerja laki-laki kehilangan kira-kira 50,8 hari kerja dan pekerja wanita kehilangan kira-kira 58,5 hari kerja akibat dari stres kerja (WHO, 2021).

Selain itu menurut data dari *Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres kerja pada tahun 2019 sampai 2020, dan untuk prevalensi rata-rata stres terkait pekerjaan di industri sebanyak 1.579 kasus per 100.000 pekerja (HSE, 2020). Pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Telah dilakukan survey tingkat stres pada sekitar 122 ribu pekerja yang tersebar di 160 negara pada 2022. Adapun di kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden. Di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama-sama memiliki persentase 39% (Gallup, 2023).

Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa di Indonesia terdapat 10% dari total penduduk yang mengalami stress kerja atau ada sekitar 450 juta orang (Aulia dan Panjaitan, 2019). Sedangkan, menurut Riset Kesehatan Dasar Kementerian RI pada tahun 2018, stres telah mulai muncul di Indonesia pada kelompok usia remaja, yakni 15-24 tahun, dengan tingkat prevalensi sebesar 6,2% (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau, memiliki variasi tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Pada tahun 2013, di Semarang, prevalensi stres kerja pada perawat mencapai 82,8%, sedangkan di Manado pada tahun 2016 mencapai 54,3%. Kalimantan mencatat angka 60,9% pada tahun 2017, sementara Banda Aceh mencapai 52,5% pada tahun 2017. Gorontalo pada tahun 2015 mencapai 55,1%, Yogyakarta pada tahun 2015 mencapai 80,3%, dan Padang pada tahun 2017 mencapai 55,8% (Rahmayana, Rachmah dan Yusuf, 2022).

Stres pada karyawan seringkali timbul ketika mereka kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat melibatkan ketidakjelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan, dan adanya tugas yang saling bertentangan. Secara jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengatasi stres kerja mungkin tidak lagi efektif dalam bekerja di perusahaan. Gejala stres pada karyawan dapat mencakup kesulitan berkonsentrasi, penurunan nafsu makan, kurang semangat, dan kesulitan berkomunikasi dengan orang lain (Putra & Mujiati,

2019). Selain itu menurut Pandey (2020) terdapat banyak faktor yang menyebabkan stres, misalnya, kelebihan beban, ketidakjelasan peran, konflik peran, tanggung jawab terhadap orang lain, partisipasi, kurangnya evaluasi dan penilaian kinerja, kurangnya umpan balik, skala gaji, kurangnya dukungan manajemen dan selalu mengikuti perubahan inovatif yang cepat.

Stres kerja dapat berdampak buruk terhadap pekerja dan kondisi kejiwaan apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit yang dialami (Rangkuti, dkk., 2022). Menurut Kreitner & Kinicki (2005) dalam Tarmizi & Dewi (2017), stres dianggap sebagai respons adaptif yang terkait dengan karakteristik atau proses psikologis individu sebagai hasil dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus, baik secara psikologis maupun fisik, pada seseorang. Stres kerja adalah situasi yang mungkin terjadi dialami oleh manusia pada umumnya dan karyawan khususnya di perusahaan (Kirana, dkk., 2021). Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal ini dapat mengarah pada berbagai gejala negatif yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Stres yang dialami karyawan jika ditangani dengan baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Krisnawati & Lestari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Selain itu menurut Hanafi dkk, (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Akgunduz (2015) berpendapat bahwa mempekerjakan karyawan dengan harga diri yang tinggi dan memprioritaskan pengurangan beban yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rajeshwaran & Aktharsha (2017) hasil yang ditemukan bahwa stres terkait keluarga, stres terkait bawahan, stres akibat kelelahan dan stres berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Banyak faktor yang menyebabkan stres, misalnya, kelebihan beban, ketidakjelasan peran, konflik peran, tanggung jawab terhadap orang lain, partisipasi, kurangnya evaluasi dan penilaian kinerja, kurangnya umpan balik, skala gaji, kurangnya dukungan manajemen dan selalu mengikuti perubahan inovatif yang cepat (Pandey, 2020).

Khuong & Yen, (2016) menemukan bahwa faktor-faktor kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nyangahu & Bula (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan antara stres kerja secara signifikan positif yang mempengaruhi kinerja seseorang (Lestari dkk, 2020).

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Winarsih, 2019).

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan evaluasi pegawai terhadap hasil yang diperolehnya di lingkungan kerja, seperti gaji, promosi, bonus, dan faktor-faktor lain yang berdampak pada kesejahteraan mental pegawai. Tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik (Prasetyo & Marlina, 2019).

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai yaitu, kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dalam penelitian Indrawati (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Menurut Syahputra & Jufrizen (2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan menurut Arifin (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Luwu merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang ada di Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Desa Lagego, Kecamatan Burau. Unit PKS Luwu ini adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diresmikan pada tanggal 14 Februari 1996. Komoditas utama yang dikelola PKS Luwu yaitu Kelapa Sawit. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan pencapaian standar perusahaan maka pimpinan pada setiap bagian di Pabrik PT. PN XIV Unit PKS Luwu, selalu berusaha untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih giat dalam

mencapai hasil yang optimal, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap anggota karyawannya serta tidak memberikan beban kerja di luar dari pekerjaan karyawan tersebut agar karyawan tidak mengalami stres.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan Januari 2024, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PKS Luwu. Dari hasil wawancara tersebut terdapat beberapa pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan antara lain, keterlambatan dalam penggajian karyawan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai tepat waktu, waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target. Karyawan tersebut juga menambahkan bahwa terdapat indikator stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu susah tidur, luapan emosional, dan mudah lelah sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO kebun & pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu tahun 2024.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana hubungan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO kebun & pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO kebun & pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di KSO kebun & pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.
2. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di KSO kebun & pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dan kesehatan terkhusus mengenai hubungan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

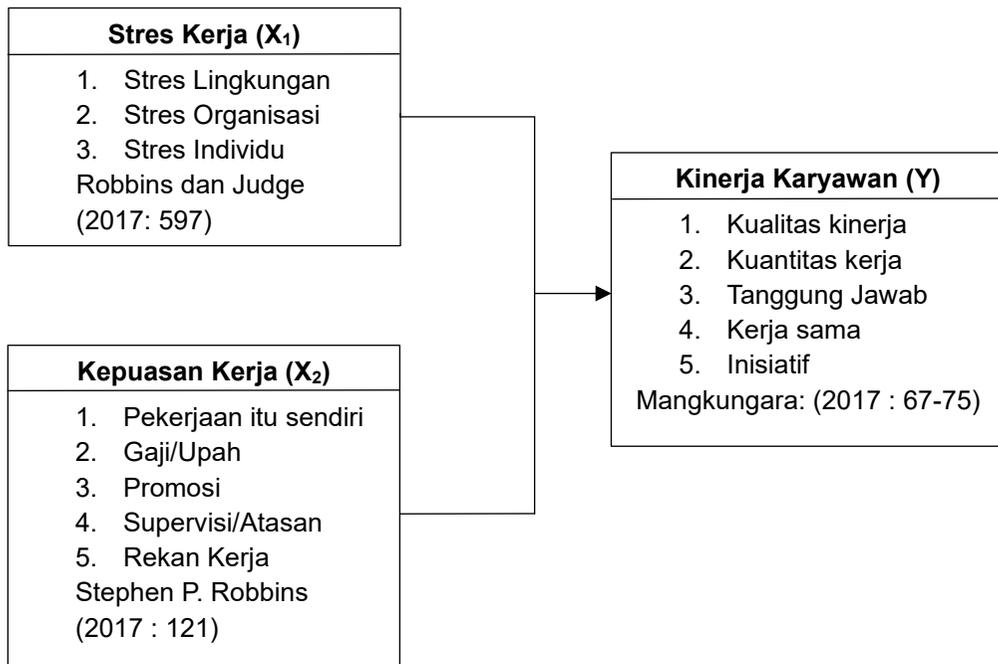
### **1.4.2 Manfaat Intitusi**

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja serta memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

### **1.4.3 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya di Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

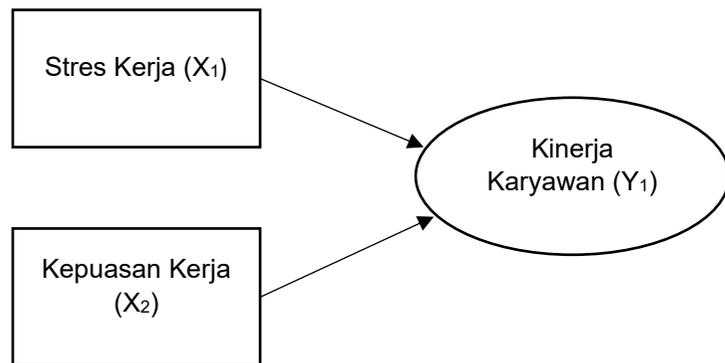
## 1.5 Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber: Adaptasi dari Robbins dan Judge (2017: 597), Stephen P. Robbins (2017: 121), dan Mangkungara: (2017 : 67-75)

## 1.6 Kerangka Konsep



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

-  = Variabel Independen
-  = Variabel Dependen
-  = Arah Penelitian

## 1.7 Hipotesis Penelitian

### 1.7.1 Hipotesis Nol ( $H_0$ )

- a. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.
- b. Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

### 1.7.2 Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

- a. Terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.
- b. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

## 1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

**Tabel 1.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif**

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kualitas, kuantitas, penghargaan, motivasi, pengetahuan serta kerja sama yang baik antar rekan kerja. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sulastri tahun 2020.	Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner adaptasi dari (Sulastri, 2020) yang terdiri dari 14 pertanyaan	Menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Setuju 4= Sangat setuju Rumus skala interval: $\frac{56-14}{2} = 21$ (Sugiono, 2011)  1. Skor tertinggi $14 \times 4 = 56$ (100%) 2. Skor terendah $14 \times 1 = 14$ (25%) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Range (R)= skor tertinggi-skor terendah=100%-25%=75%</li> <li>• Kriteria (K)=2</li> <li>• Interval <math>\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5</math></li> <li>• Skor yang diinginkan = skor tertinggi-interval =100%-37,5% =62,5%</li> </ul> a. Tinggi : 35-56 b. Rendah : 14-34	Ordinal
2.	Stres Kerja	Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah respon yang dialami	Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner adaptasi	Menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Setuju	Ordinal

		<p>seseorang ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, semangat kerja yang menurun, serta target yang terlalu tinggi. Stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sulastris tahun 2020.</p>	<p>dari (Sulastris, 2020) yang terdiri dari 10 pertanyaan.</p>	<p>4= Sangat setuju Rumus skala interval: <math>\frac{40-10}{2} = 15</math> (Sugiono, 2011)</p> <p>3. Skor tertinggi <math>10 \times 4 = 40</math> (100%)</p> <p>4. Skor terendah <math>10 \times 1 = 10</math> (25%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Range (R) = skor tertinggi - skor terendah = <math>100\% - 25\% = 75\%</math></li> <li>• Kriteria (K) = 2</li> <li>• Interval <math>\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5</math></li> <li>• Skor yang diinginkan = skor tertinggi - interval = <math>100\% - 37,5\% = 62,5\%</math> (40)</li> </ul> <p>a. Tinggi : 25-40 b. Rendah: 10-24</p>	
3.	Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka yang mencakup komunikasi, gaji yang sesuai, kenyamanan lingkungan kerja,</p>	<p>Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner adaptasi dari (Sulastris, 2020) yang terdiri dari 10 pertanyaan</p>	<p>Menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Setuju 4= Sangat setuju</p> <p>Rumus skala interval: <math>\frac{40-10}{2} = 15</math> (Sugiono, 2011)</p> <p>5. Skor tertinggi <math>10 \times 4 = 40</math> (100%)</p> <p>6. Skor terendah <math>10 \times 1 = 10</math> (25%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Range (R) = skor tertinggi - skor terendah = <math>100\% - 25\% = 75\%</math></li> </ul>	Ordinal

		<p>kemampuan kerja sama antar rekan kerja, promosi perusahaan, serta sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai dan minat pribadi. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sulastri tahun 2020.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria (K)=2</li> <li>• Interval  <math>\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5</math></li> <li>• Skor yang diinginkan = skor tertinggi-interval  =100%-37,5%  =62,5% (40)</li> </ul> <p>a. Puas: 25-40  b. Tidak Puas: 10-24</p>	
--	--	--	--	--	--

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cross sectional*. Dimana variable independent yaitu stres kerja dan kepuasan kerja dan variable dependen yaitu kinerja karyawan diukur dalam waktu yang bersamaan dan sesaat (Notoatmodjo, 2012). Desain yang digunakan yaitu deskriptif kolerasi untuk mengetahui hubungan antara variable independent dan variable dependen.

#### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu yang berada di Desa Lagego, Kecamatan Buarau, Kabupaten Luwu Timur yang di mulai pada tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan 8 Juni 2024.

#### 2.3 Populasi dan Sampel

##### 2.3.1 Populasi

Menurut Kuncoro & Sudarman (2018) populasi merupakan seluruh kumpulan individu atau jumlah objek yang terdiri dari karakteristik dan similaritas tertentu. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di wilayah kerja pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu yang berjumlah 172 orang karyawan.

##### 2.3.2 Sampel

Sampel merupakan Sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi (Sugiono, 2018). Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang ada di wilayah kerja pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu dengan kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria ini adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang bisa dijadikan sebagai sample dalam penelitian (Notoatmodjo, 2012). Adapun Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu: Karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun di pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah ciri-ciri anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel dalam penelitian (Notoatmodjo, 2012). Kriteria eksklusi dari penelitian ini yaitu: Karyawan yang bekerja selama kurang dari 1 tahun di pabrik PT. PN XIV unit PKS.

Dalam menentukan besar sample penelitian, maka peneliti menggunakan perhitungan besar sampel menurut Lemeshow (1997) yakni:

$$n = \frac{N \cdot (Z)^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + (Z)^2 \cdot q \cdot p}$$

Keterangan:

n = besar sampel

$N$  = Besar Populasi  
 $Z$  = Tingkat Kemaknaan (1,96)  
 $p$  = Perkiraan Proporsi Sampel (0,5)  
 $q = 1 - p = 1 - 0,5 = 0,5$

Berdasarkan uraian di atas, maka dari 172 Populasi, diperoleh jumlah sample sebanyak:

$$n = \frac{N \cdot (Z)^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + (Z)^2 \cdot q \cdot p}$$

$$n = \frac{172 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(172 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,05 \cdot 0,05}$$

$$n = \frac{172 \cdot (3,8416) \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0025(171) + (3,8416) \cdot 0,05 \cdot 0,05}$$

$$n = \frac{165,18}{0,43 + 0,9604}$$

$$n = \frac{165,19}{1,3904}$$

$n = 118,81$  sampel  $\sim 120$  sampel

Dari perhitungan tersebut, didapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah 120 karyawan di wilayah kerja PT. PN XIV unit PKS Luwu.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel yaitu menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *systematic random sampling*. Pengambilan sampel secara *systematic random sampling* ini merupakan teknik penarikan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

## 2.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini membutuhkan beberapa alat dan bahan untuk menjalankan penelitian pada saat di lapangan. Adapun alat dan bahan yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner, kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden serta melihat dari segi prinsip penulisan yang berupa isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan jelas dan baik, pertanyaan tidak mendua, pertanyaan tidak menggiring, pertanyaan yang bersifat emosional, dan panjang pertanyaan (Sani, 2019). Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang pertanyaan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami dan dirasakan oleh karyawan di PKS Luwu.
- b. Alat tulis untuk keperluan pengisian kuesioner.
- c. Alat dokumentasi atau kamera yang digunakan untuk mendokumentasikan proses yang dilakukan selama penelitian.

## 2.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder.

### 2.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian melalui lembar kuesioner atau angket. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan karyawan PT. PN XIV unit PKS Luwu.

### 2.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat peneliti berdasarkan sumber lain (Notoadmodjo, 2012). Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini melalui data dari pabrik PT. PN XIV unit PKS Luwu.

## 2.6 Pengolahan dan Analisa Data

### 2.6.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Data yang diolah kemudian di sajikan secara deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai dengan narasi. Adapun tahapan pengolahan data menurut Notoatmodjo, (2012) sebagai berikut:

a. Pengolahan Data (*Editing*)

*Editing* adalah kegiatan pengecekan dan perbaikan isi formulir hasil wawancara, angket atau hasil pengamatan langsung di lapangan. *Editing* dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

b. Pengkodean Data (*Coding*)

*Coding* merupakan kegiatan pemberian kode atau symbol pada data yang telah terkumpul, baik dengan menggunakan penomoran atau kode lain di pojok kanan atas.

c. Pemasukan Data (*Entry*)

*Entry* merupakan penginputan data pada program SPSS sesuai dengan variable yang diteliti.

d. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tabulasi dilakukan dengan memindahkan data kode ke dalam tabel yang tersedia dengan menggunakan tabel distribusi.

e. Membersihkan Data (*Cleaning*)

*Cleaning* merupakan sebuah teknik penghapusan data dengan melihat variabel apakah data sudah sesuai atau belum. Data yang sudah dimasukkan kemudian diperiksa kembali sejumlah sampel dari kemungkinan data yang belum di *entry*. Proses *cleaning* dalam penelitian dilakukan dengan memeriksa kembali data yang telah dimasukkan ke dalam komputer.

### 2.6.2 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan fungsi pada program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Adapun cara analisis yang dilakukan ialah:

a. Analisis Data Univariat

Analisis Univariat adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui frekuensi dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran umum variabel yang akan diteliti.

b. Analisis Data Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independent dalam bentuk tabulasi silang (*crosstab*) dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini akan menggunakan uji *Chi-Square* dengan kemaknaan sebesar 95%. Bila nilai p-value didapat lebih dari 0,05 maka perhitungan statistik dinilai tidak bermakna.

## 2.7 Penyajian Data

Penyajian data hasil dari analisis data yang ditampilkan dalam bentuk yang mudah dipahami. Penyajian data dari penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan dalam bentuk narasi.